

保健室マネジメントに関する考察
—養護教諭の経営機能に焦点をあてて—
佐賀大学大学院後期課程 工学系研究科
千々岩峰子

I はじめに

本研究では、学校組織の中で「特色ある学校保健づくり」を目指して、①学校経営と保健室経営の関係性、②学校文化と保健室における養護教諭の経営機能に焦点をあてて、佐賀県内の養護教諭がどのような組織文化の中で教育活動に取り組んでいるかを調査し検証することにより、保健室マネジメント改善のための方策を探究することを目的とする。

(1) 学校経営と保健室経営(図1)の関係性

学校経営は「各学校が教育目標の達成のために、児童・生徒の発達に即した教育内容を諸条件とのかかわりにおいて捉え直し、これを組織化し、動態化することによって一定の教育効果を生み出す経営活動である」と定義づけられた(中留・田村、2004 p4)。

学校経営の目的は、教育課程を適切に編成・実施し、児童生徒に質の高い教育を保証することにある。また当事者(校長をはじめとする教職員)は、学校目標の達成を目指してその役割と責任を果たし、学校経営に積極的に参画することが求められる(出井 1981)。中留の一連の研究は、学校文化と関わって、「学校改善の過程を経営研究に限定」した校長のリーダーシップ論としても展開した(中留、2005)。これに関して、「教育課程経営研究の展開の延長戦上に教育的リーダーシップを位置づけたという意味をもつ」(生畠、2000)と総括している。具体的には、校長は学校教育目標を達成す

るために、学校経営の運営構想を明示し、当該年度の学習指導、保健指導、生活指導、進路指導、学校運営等の具体的な目標と方策を策定して、教職員全員がその具体的な目標に向かい協働体制を確立し、その成果を評価して結果を公表することであると考える。教育活動の展開のためには各教職員の役割と責任において、学校全体を視野においた計画書の作成が必要であり、学年経営計画学級経営計画、学校保健計画、学校安全計画及び保健室経営計画など児童生徒の実態に即した単年度計画を作成して実施し、教育目標の具現化を図ることが必要であると考える。

保健室経営においては、多様化した児童生徒の心身の健康課題を解決し、健康づくりを推進するためには、学校経営に学校保健を明確に位置づけ、計画的・組織的に学校保健活動を推進できるようにすることが重要である。保健室は、保健管理、保健指導、組織活動等、学校保健のセンター的役割がいつそう求められる。保健室経営に関しては、子どもの心身の健康を守り、安全・安心を確保するために学校全体としての取組を進めるための方策について「中央教育審議会答申」(2008, 1, 17)において次のように述べられている。「子どもの健康づくりを効果的に推進するためには、学校保健活動のセンター的役割を果たしている保健室の経営の充実を図ることが求められる。そのためには、養護教諭は保健室経営計画を立て、教職員に周知を図り連携していくことが望まれる。また、養護教諭が充実した健康相談や救急処置などを行うための保健室の施設設備の充実が求められる。」である。これは、教育に必要な執務として第一

義的に、教育に帰結する執務として「管理経営的機能」を有すると考えられる。(図1)

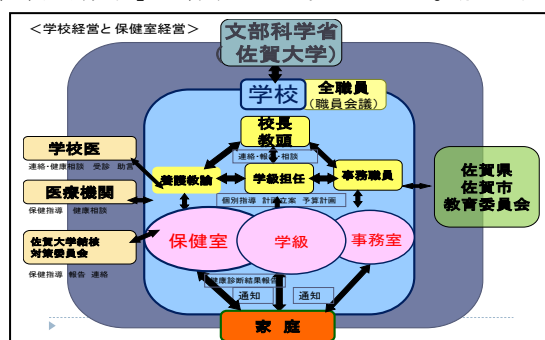


図1 学校経営と保健室経営構造図

そこで、学校保健の「保健室経営」の充実を図るためには、新たに養護教諭の「創造性」や「協働性」が必要であると考ええる。

一方、日本における保健室経営に関する先行研究では、保健室経営の調査から、「養護教諭は保健主事と連携しながら保健室経営を展開していくことが望まれる」、「養護教諭は学校保健活動の中心となつてはいるが、今新ためて「管理者」としての意識を持つことが求められる。」(大野、2008)の視座から、保健室経営では、「校長目線」「子ども目線」(藤井、倉本、2007)及び「保護者目線」「教師目線」「養護教諭目線」の要素が必要である。

更に、研究の残余部分であった医学的知見、教育学的知見、心理学的知見を社会・組織システムとして統合する必要もある。

(2) 学校文化と保健室における養護教諭の経営機能

教育経営学においては、1980年代以降、組織文化研究が発展した。教育経営学においては、個人の価値志向を変えるのは難しいが、組織の文化は変革可能であると考える視点から、組織文化を経営対象と捉えて

いる(田村、2005)。高野、小泉らの教育課程経営論は人間関係論を展開しているが、中留がカリキュラムマネジメント論において着目した学校文化は、人間関係に限定せず「学校成員のものの見方・考え方」といった、より広範囲の価値・認識形態・行動様式を含む概念であり、これをマネジメントの重要な対象としたことは新しい発想である(田村、2004 p.39)。組織体としての学校の深層部分に一人一人の子どもの個性を生かす学校文化が教育課程経営といかに連動しているかという発想に立った研究が今日期待されている(田村、2004；中留、1997)。

中留は、E.H.Schein や T.E.Deal の考察を踏まえて、学校文化を「各学校に固有のものとして形成されている規範、価値、信念や行動様式などの認識枠組み」と定義づけている。

このような学校文化には、顕在化(explicit)した文化と目には見えにくいが潜在化(latent)した文化がある(中留、1996)とも述べている。これは、ここでいう認識枠が大方の構成員にとっては「ごく当然のもの(こと)」として根付いているため、「目に見えにくい」もの、例えば風土とか雰囲気(エトス)というものも、射程に入れているからである(出、2008)。(中留、1998)は学校文化に関して、4つの下位文化に分類している。①教員文化、②組織文化、③児童・生徒文化、④教育課程文化としている。

①教員文化：日本の教員文化の大きな特色としては、同僚との調和志向が挙げられる。この教員文化における調和志向は、争いや対立をいさぎよしとしな

い、すべからく仕事は組織間・個人間のバランスを保持してこそ進むという日本の大方の組織にも共通する伝統的な文化観でもある。

②組織文化：日本の学校の組織文化の行動様式の特徴としては、職員会議に見られるようなボトムアップとしての運営組織である。また、教授組織においては、教科、生徒指導の双方の役割を前提にしている。さらに研究組織では、校内研修のように、ウチに向かって凝集性を強めている組織文化があるといえる。これは、全人的・調和的発達観を教員が持っていることもあり、一人複数役の校務分掌となっている。従って、ボトムアップを重視した人間関係のかたちのほうが好まれる事になる。

③児童・生徒文化：児童・生徒文化に関しては、学級文化として説明することができる。日本における学級文化は、全人的・調和的発達観に立った生活文化がベースであり、これは教科と生活を統合させた文化である。特に小学校においては、1日中ほぼ同じ仲間であり、個性を生かすにしても集団の中で、集団を通して、それを行う文化を重視する。しかも、学級集団内でも、学級間でも、できるだけ歩調を合わせようとする横並びの文化である。

④教育課程文化

教育課程文化に関しては、日本の場合、伝統的に共通性（画一性）の文化を保持している。しかし、特に、教育課程の基準としての学習指導要領は、今日一方において教育の量的拡大と形式的平等主義において生じてきた教育の画一性と硬直

性を前にして、一連の教育改革における個性・創造性という面からの一定の修正（改革）を要請されている。そこにおいては、偏差値学力や受験戦争を是正し、個性を尊重するというかたちでの国民的な合意を形成しつつ、新しい意味での教育課程基準が要請されている（出、倉本、2008）。これらの学校文化はまた同様に保健室にもあてはめることができる。保健室においては、このような学校文化（①②③④）のなか、養護教諭の執務の遂行のためには、これら関係者との協働を最も重んじる必要がある。また、教員や児童・生徒等の心身の健康の保持増進及び健康問題の解決にあたって、組織的に対応し、関係機関や関係者と協働して効果的な解決を図らなければならない。これらを充当するためには、養護教諭の保健室経営機能としては、各個人の資質はもちろんであるが、リーダーシップとコーディネーター的役割を担う必要がある。学校経営に視点をおいた変革的リーダーシップとは、「より高次の目標達成の方向に教師集団を動機づけ、組織内外における価値と資源とを新たに結合し、各教師の学級・学年（教科）・学校レベルでの変革志向の教育活動を引き出そうとするリーダー行動」（露口、2008）。また、交換的リーダーシップとは、「リーダーによる報酬とフォロワーのサービスとの交換を通して、期待された努力と業績をあげることをねらいとしたリーダー行動」（露口、2008、Bass、1985）などがある。コーディネーターとは、企業や集団において、いろいろな要素を統合したり調整したりして、一つにまとめ上げる係である。

リーダーシップをとる人とコーディネーターは、学校経営においては校長であり、保健室経営においては養護教諭といえる。

今日、教育経営学においては「カリキュラムを誰が創りどう動かすのか」という理論やシステムの構築は多くの研究がなされているものの、外的要因の保健室マネジメントの立場から保健室経営が「教育開発的機能（倉本、2007）」を果たし、内的要因の養護教諭が「創造性」・「協働性」・「積極性」をもち、リーダーシップとコーディネーター的役割を果たし積極的に学校経営に参画することにより学校機能が活性化するであろう。それらが「如何なる教育効果を挙げるのか」という教育方法学の立場まで踏み込んだ研究はあまり見られない。その残余部分において本研究では、各学校で養護教諭の役割は必ずしも統一されていない現状（保健室運営が中心となっている養護教諭、授業に取り組む等コーディネーター的な役割を担っている養護教諭）を問題点の中核として取り上げ調査した。本調査は、佐賀県内の小中学校の全養護教諭を対象としたアンケート調査から（1）どのような学校組織体制の基で勤務しているのか、（2）どのような組織文化の中で教育活動に取り組んでいるかを調査し検証することにより学校保健の保健室経営改善のための方策を探求ができるであろうと考えた。

II 調査概要

本研究で行った、「保健室マネジメントに関する意識調査」の概要は下記の通りである。

①調査目的：小中学校の学校組織マネジメントを活用し、保健室マネジメントを行

う視点から、「学校組織運営、及び学校の保健室（学校保健文化）」「小中学校における養護教諭の取り組み」を検証することにより、保健室マネジメント改善のための方策を探求することを目的とする。

②調査時期：2011年12月1日～2012年5月25日（主に12月1日～2月28日）

③調査方法：佐賀県の小学校、中学校の養護教諭対象にアンケート調査票のサンプルを持参し実施した。回答の集計と分析にはSPSSを使用した。

④質問項目：学校の全体的な雰囲気をつえる項目（20項目）と対象者自身が養護教諭として取り組んでいる内容を捉える項目（23項目）を設定した。（表3）（表2）質問は、5件法（「とてもあてはまる」＝5点、「ややあてはまる」＝4点、「どちらでもない」＝3点、「あまりあてはまらない」＝2点、「全くあてはまらない」＝1点）で集計を実施した。

⑤調査対象：佐賀県（①鳥栖・三養基地区、②佐賀市地区、③小城・多久、地区、④武雄地区、⑤唐津・東松浦地区、⑥藤津・鹿島・伊万里地区）の各小学校・中学校の養護教諭（20歳代・30歳代・40歳代・50歳代に直接配布・回収した。配布総数は284票で184票（64.8%：無効回答は0票）の回収総数であった。

回答者の基本的属性は、表1に示す通りである。

表1 回答者の基本的属性

性別	年齢	人数		
		小	中	小中
女性	20歳代	17	6	1
	30歳代	10	4	
	40歳代	37	20	
	50歳代	51	31	1
	不明	5		

Ⅲ 調査結果及び考察

(1) 単純集計

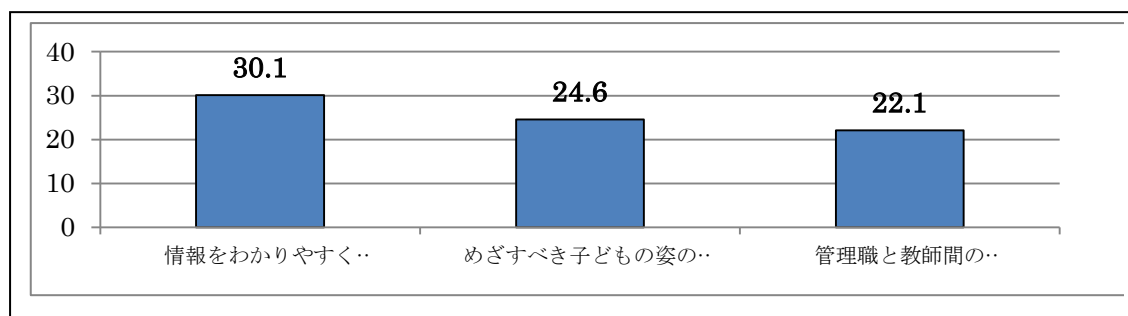


図2 「学校の全体的な雰囲気：上位3項目 (%)」

単純集計の「学校の全体的な雰囲気」の「よくあてはまる」の上位3項目では図2の結果であった。「めざすべき子どもの姿」は教師間で共通理解ができており、そのための、管理職管理職や教師間の報告・連絡・相談も十分に機能する必要性を認識しているものと考えられる。

また、養護教諭は担任または教科担任等との身近な連絡など情報をわかりやすく伝える義務も認識できていると考えられる。さらに、児童・生徒・保護者に対しても情報をわかりやすく伝えていると考えられる。

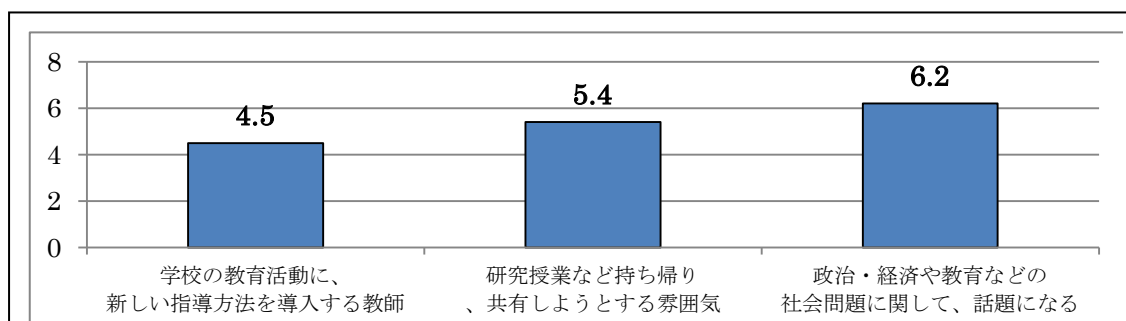


図3 「学校の全体的な雰囲気：下位3項目 (%)」

単純集計の「学校の全体的な雰囲気」の「よくあてはまる」の下位3項目では図3の結果であった。「政治・経済や教育等の社会問題に対して話題になる事が少ないようである。それには、平日は、ほとんどTV等のメディア情報を見る機会がなく時事問題の情報が入らない現状がある。時間が遅れての情報となる。

職員間の話題のほとんどは、児童・生徒の事が主流をなし、社会問題や知り得た情報の共有する雰囲気などがないのが現状であろうことが計り知れる。また、日常の学習指導方法はルーチン化している傾向はあり、新しい指導方法等の導入も消極的だと考えられる。

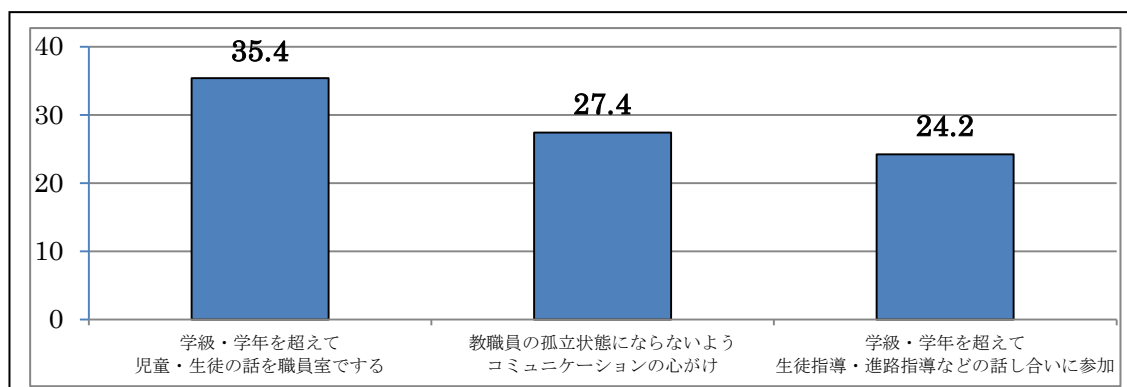


図4「養護教諭が取り組んでいる内容:上位3項目(%)」

単純集計の「養護教諭が取り組んでいる内容」の「よくあてはまる」の上位3項目では図4の結果であった。学級・学年を超えて児童・生徒についての話をすることが多いと認識している。また、教職員が孤立状態にならないようにコミュニケーション

の心がけも行っている。また、これは能動的にも使役的に行っているものであろうと推測できる。さらに生徒指導・進路指導にもかかわることは日常の生徒等の会話などの情報収集する機会が多い養護教諭にとって重要なことである。

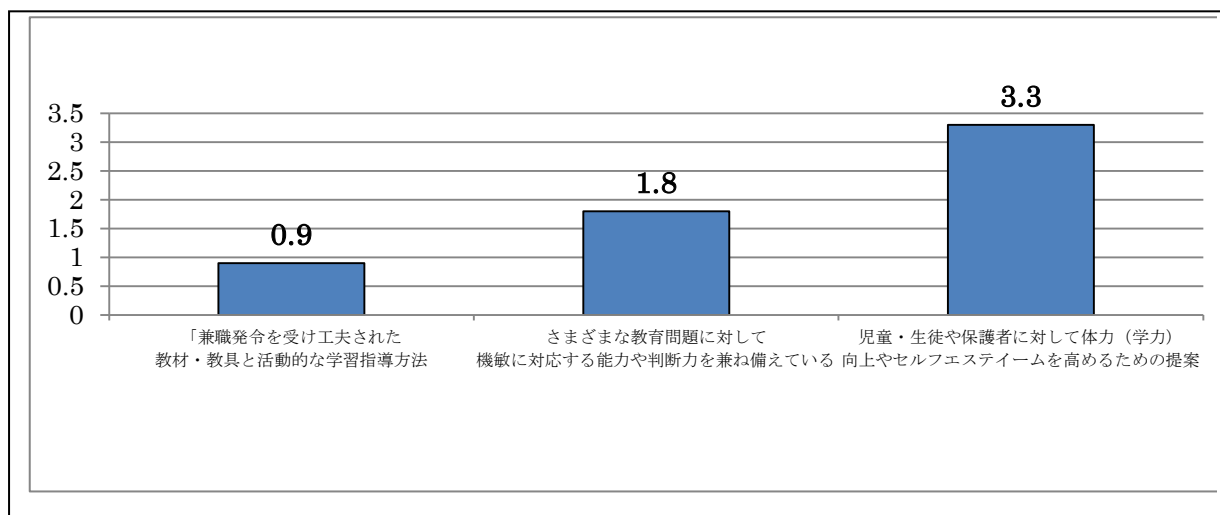


図5「養護教諭が取り組んでいる内容:下位3項目(%)」

単純集計の「養護教諭が取り組んでいる内容」の「よくあてはまる」の下位3項目では図5の結果であった。「兼職発令を受け授業は、工夫された教材・教具が多く活動的で楽しむ学習指導方法が多い」(0.9%)で

あり、続いて「さまざまな教育問題に対して、機敏に対応する能力や判断力を兼ね備えている」(1.8%)、「児童・生徒や保護者に対して体力(学力)向上やセルフエスティームを高めるための提案し実施している」(3.3%)であった。佐賀県の場合、兼職発

令を受けて授業をすることは極限られた養護教諭である。

(2) クロス集計(年齢×項目)

クロス集計の「学校の全体的な雰囲気」の「とてもあてはまる」の10人以上の上位項目で50歳代では、「情報の伝達」(14人(16.7%))、「学校や子どものための行動」(10人(12.0%))、「教職員間でカバーしようとする雰囲気」(10人(12.0%))、「保護者や地域の人々との協働・支援し合う関係」(10人(12.0%))であった。40歳代は「教師間の報告・連絡・相談」(10人(17.5%))であった。「あまりあてはまらない」が5人以上の項目では50歳代では、「最新の指導方法」(8人(9.6%))、「教師間の協力・協働」(8人(9.6%))、「校内研の充実」(7人(8.4%))、「評価・課題の意識」(5人(6.0%))、「学校や子どものために行動する」(5人(6.0%))であった。

「養護教諭が取り組んでいる内容」の「よくあてはまる」の10人以上の上位項目で50歳代では、「教職員の孤立を防ぐためのコミュニケーション」(18人(21.6%))、「学級・学年を超えて児童・生徒の話題をする」(17人(20.5%))、「学級・学年を超えて生徒指導・進路指導にかかわる」(12人(14.5%))、「担任や教科担任教師への支援」(11人(13.3%))、「保健室経営の向上は学校経営の向上」(10人(12.0%))「教職員に対して学校保健目標の明確化」(10人(12.0%))、「教職員のメンタルヘルスの配慮」(10人(12.0%))、「保健便り等で生徒・保護者・地域に向けての情報の提供」(10人(12.0%))であった。

「あまり・全くあてはまらない」が10人

以上の項目では50歳代では、「土曜日か日曜日に学校の仕事や部活動の実施」(29人(34.9%))「兼職発令を受け保健学習の担当・授業・指導方法の工夫」(58人(69.9%))、「兼職発令を受け保健学習の授業の一部を担当」(57人(68.7%))、40歳代では、「土曜日か日曜日に学校の仕事や部活動の実施」(29人(50.9%))、「兼職発令を受け保健学習の担当・授業・指導方法の工夫」(28人(49.1%))、「兼職発令を受け保健学習の授業の一部を担当」(28人(49.1%))、30歳代では、「兼職発令を受け保健学習の担当・授業・指導方法の工夫」(7人(50.0%))、「兼職発令を受け保健学習の授業の一部を担当」(7人(50.0%))であった。また、20歳代では、「兼職発令を受け保健学習の担当・授業・指導方法の工夫」(12人(50.0%))、「兼職発令を受け保健学習の授業の一部を担当」(12人(50.0%))であった。

(3) 因子分析

①「学校の全体的な雰囲気」の因子分析(表2)

「学校の全体的な雰囲気」を捉えるために探索的因子分析(最尤法、プロマックス回転)を行った結果、固有値1以上の4因子が抽出された。第Ⅰ因子は、教師間の情報共有や協調に高い負荷量を示したため、これを「共有・協調」と名付けた。第Ⅱ因子は、学校や子どものための行動や教師間の協力・協働に高い負荷量を示したため「教師間の協力・責任感」と名付けた。第Ⅲ因子は、教師間の教育目標の認識と教育実践に高い負荷量を示したため、これを「意欲・意見交換」と名付けた。第Ⅳ因子は、教師間の授業の指導方法や校内研修会の相互理解に高い負荷

量を示したためこれを、「最新の理解・指導方法」と名付けた。因子分析により検出された4因子の内的一貫性についてCronbachの α 係数を算出した結果、項目

全てに関しては $\alpha=0.83$ 、第Ⅰ因子 $\alpha=0.62$ 、第Ⅱ因子 $\alpha=0.61$ 、第Ⅲ因子 $\alpha=0.67$ 、第Ⅳ因子 $\alpha=0.70$ であり、高い信頼性を示していると考えられる。

表2 学校の全体的な雰囲気の因子分析

学校の全体的な雰囲気 因子分析(n=193)							
		$\alpha=0.83$	Rotated Component Matrix ^a				
			Component				
			1	2	3	4	平均 (SD)
第Ⅰ因子：共有・協調							
I-11	教師間の報告・連絡・相談	0.721	-0.032	-0.036	0.29	3.95	0.75
I-12	教師間の円滑な関係	0.767	0.191	0.154	0.161	3.61	0.87
I-13	子ども像の教師間の共通理解	0.533	0.244	0.251	0.462	3.81	0.71
I-14	専門家としての厚み感	0.446	0.362	0.178	0.171	3.80	0.69
I-15	教師間の相互援助	0.647	0.425	0.002	0.114	4.05	0.69
I-16	教師間の自由な発言	0.593	0.222	0.273	-0.059	3.62	0.84
第Ⅱ因子：教師間の協力・責任感							
I-9	教師間の協力・協働	0.325	0.658	0.136	0.081	3.77	0.80
I-10	学校や子どもための行動	0.181	0.621	0.063	0.382	3.95	0.75
I-17	研修会・研究授業の共有	0.232	0.419	0.383	0.34	3.63	0.71
I-19	情報の伝達	0.07	0.634	0.327	0.011	4.20	0.64
I-20	保護者や地域の方との連携	0.185	0.723	0.21	-0.052	3.93	0.73
第Ⅲ因子：意欲・意見交換							
I-4	学校内の課題の共有・意見交換	0.154	0.214	0.67	0.074	3.85	0.74
I-5	校内研の充実	0.212	0.13	0.652	0.371	3.86	0.76
I-6	教育目標の認識と教育実践	0.215	0.23	0.716	0.258	3.80	0.70
I-7	評価・課題の意識	0.075	0.228	0.731	0.237	3.49	0.75
I-8	教育実践の改善	0.132	0.43	0.568	0.419	3.75	0.70
第Ⅳ因子：最新の理論・指導方法							
I-1	最新の指導方法	0.055	0.054	0.186	0.759	3.50	0.78
I-2	政治・経済・教育の時事話題	0.094	0.086	0.161	0.711	3.49	0.87
I-3	授業や方法の相互指摘	0.089	-0.131	0.461	0.572	3.28	0.95
I-16	最新の理論や方法の吸収	0.209	0.199	0.252	0.76	3.56	0.69
固有値		7.541	1.970	1.212	1.028		
累積寄与率		37.71	47.56	53.62	58.76		
Component			1	2	3	4	
第Ⅰ因子			1	0.554	0.463	0.459	
第Ⅱ因子				1	0.392	0.394	
第Ⅲ因子					1	0.534	
第Ⅳ因子						1	

②養護教諭として取り組んでいる内容の因子分析（表3）

「養護教諭が取り組んでいる内容」を捉えるために探索的因子分析（最尤法、プロマックス回転）を行った結果、固有値1以上

の5因子が抽出された。

第Ⅰ因子は、教師間の情報共有や養護教諭の提案に高い負荷量を示したため、これを「保健室カリキュラムづくりの情報提供・提案」と名付けた。第Ⅱ因子は、養護教諭

の専門的知識・技能の向上や保健活動のために他の職員の意見の尊重や優先に高い負荷量を示したため「専門的知識・技能の向上」また、第Ⅲ因子は、教師間のコミュニケーションや教育目標の認識と教育実践に高い負荷量を示したため、これを「教職員や児童・生徒への配慮・支援」と名付けた。

第Ⅳ因子は、兼職発令を受け授業の一部

を担当や教材・教具の工夫に高い負荷量を示したため、これを「兼職発令による保健学習指導」と名付けた。第Ⅴ因子は、生徒指導・進路指導への参加や土曜日・日曜日の勤務に高い負荷量を示したため、これを「土・日・生徒指導」と名付けた。

また、「第Ⅰ因子：保健室カリキュラムづくりの情報提供・提案」に関しては $\alpha=0.67$

表3 養護教諭が取り組んでいる内容を捉える項目

保健室カリキュラム・養護教諭の職務に関する因子分析(n=183)								
Structure Matrix								
		$\alpha=0.83$						
		Component						
		1	2	3	4	5	平均	SD
第1因子：保健室カリキュラムづくりの情報提供・提案								
Ⅱ-3	保健に対応する能力や洞察力	0.528	0.452	0.344	0.214	-0.234	3.03	0.68
Ⅱ-8	「総合的な学習の時間」や人権教育・道徳教育に参画	0.646	0.223	0.266	0.125	0.034	2.82	0.99
Ⅱ-10	教職員に保健や今日の健康問題を意識し資料提供	0.635	0.575	0.586	0	0.041	3.38	0.88
Ⅱ-11	保健室カリキュラムの開発・提案し特色ある保健室づくり	0.787	0.438	0.196	0.038	0.224	3.02	0.79
Ⅱ-12	保健室カリキュラムづくりを部(研究会・協議会)で提案	0.733	0.089	0.023	0.099	0.262	2.65	0.99
Ⅱ-18	教職員に保健目標の具現化のために適切な情報提供	0.649	0.423	0.558	-0.011	0.103	3.34	0.79
Ⅱ-20	児童生徒に対して保健目標の具現化のために適切な情報提供	0.688	0.438	0.521	0.074	-0.086	3.47	0.84
Ⅱ-22	体力向上やセルフエスティームを高めるための提案	0.613	0.24	0.184	0.291	-0.131	2.80	1.00
第2因子：専門的知識・技能の向上								
Ⅱ-1	成果を上げることを目指す	0.396	0.764	0.388	-0.034	-0.003	3.66	0.71
Ⅱ-2	保健室経営の向上が学校経営の向上につながる	0.235	0.732	0.163	0.05	0.163	3.59	0.75
Ⅱ-4	校内の保健室運営に対して教職員の意見を尊重している	0.182	0.632	0.458	-0.267	-0.342	3.78	0.68
Ⅱ-6	専門的知識・技能の向上のために学習や研究に取り組んでいる	0.261	0.613	0.59	-0.056	-0.032	3.56	0.71
Ⅱ-9	教職員に対して学校保健の目標の明確化	0.505	0.677	0.633	0.054	0.043	3.44	0.89
第3因子：教職員や児童・生徒への配慮・支援								
Ⅱ-16	教職員とのコミュニケーション	0.154	0.282	0.828	-0.094	-0.013	3.98	0.81
Ⅱ-17	教職員のメンタルヘルス	0.309	0.336	0.843	-0.098	-0.085	3.75	0.84
Ⅱ-5	教職員に対して教育活動への配慮及び支援	0.314	0.365	0.576	-0.157	-0.074	3.76	0.74
Ⅱ-19	日頃、児童・生徒の面を尊重している	0.205	0.502	0.724	-0.391	0.011	4.04	0.90
Ⅱ-21	保健室等で情報の発信の実施	0.249	0.298	0.556	-0.377	0.11	3.62	1.04
第4因子：兼職発令による保健学習指導								
Ⅱ-14	兼職発令を受けて保健学習の実施	0.174	-0.183	-0.336	0.833	0.116	1.18	0.76
Ⅱ-15	兼職発令・・・工夫した教材・教員学習方法の工夫	0.188	0.105	-0.002	0.846	-0.018	1.15	0.66
第5因子：土・日・生徒指導								
Ⅱ-7	生徒指導・進路指導の面への参画	0.152	0.155	0.138	-0.201	0.331	3.64	0.96
Ⅱ-13	土曜・日曜のうちに長期1日は仕事や専攻職に取り組んでいる	0.147	0.097	0.082	0.091	0.847	2.07	1.21
固有値		6.174	2.69	1.332	1.276	1.123		
累積寄与率		28.062	40.29	46.346	52.144	57.25		
Component		1	2	3	4	5		
第1因子		1	0.381	0.553	-0.189	-0.089		
第2因子			1	0.454	0.154	0.093		
第3因子				1	-0.075	-0.051		
第4因子					1	-0.006		
第5因子						1		

で、「第Ⅱ因子：専門的知識・技能の強化」に関しては $\alpha=0.69$ で、「第Ⅲ因子：教職員や児童・生徒への配慮・支援」に関しては $\alpha=0.73$ で、「第Ⅳ因子：兼職発令による保健学習指導」に関しては $\alpha=0.84$ であった。「第Ⅴ因子：土・日・生徒指導」に関しては $\alpha=0.59$ であった。このことから、全体でも各因子別にみても高い内的整合性があると判断された。なおこれら5因子の累積寄与率は57.25であった。

IV 総合考察

(1) 学校経営と保健室経営に関する考察

本研究では、「学校の全体的な雰囲気」結果から、ほとんどの養護教諭は学校内の意見交換や意見の共有は年齢に関係なく行われている。また、「時事問題や季節の疾病などタイムリーに便りを利用している」等の記述から保健便りや掲示板等を利用して保健関係の啓発に努めていることが考えられる。学級・学年を超えて児童や・生徒の話題を分かち合っており、保健室が学校でもセンター的役割を担っていることが理解できる。50歳代の養護教諭で特徴的なことは、学校経営や研究体制への参加の有無は学校或いは個人によって偏りがある。しかし、学校や子どものために行動する養護教諭は多い。自分の家庭（家族）と重ね合っていることも一つの要因であろう。また養護教諭の中には、教職員間で誰かが失敗した場合のカバーする行動も多い。保健室経営に視点をあてると、教師間でのカバー等は、50歳代の養護教諭の持つ経験知等から学校生活の中での仕事に精神的な余裕と適宜な判断がなされていることが伺える。現

在所属する学校の在籍年数にかかわらず学校や子どものために行動を起こすことができていることは養護教諭の仕事の内容は普遍的なものであることの証明にも成りうると考えられる。また、保護者や外部の関係諸機関と協働・支援体制が整えられる立場にあることや他の職員とコミュニケーションを取る事ができ、メンタルヘルスの配慮もできるのは、40歳代と50歳代の養護教諭の年代間による差はなかった。また、20歳代と30歳代についても、年代間による差はなかった。また、40歳代と50歳代と比べても顕著な差は見られなかった。このことは、学校経営や保健室経営は人格教育論の視点から協調性が最も重要であり養護教諭はその一端を担っていると言える。また、保健室経営の充実、ひいては学校経営の充実へと繋がるものと考ええる。

(2) 学校文化と保健室における養護教諭の経営機能の考察

「養護教諭が取り組んでいる内容」では、養護教諭は、保健室経営の向上は学校経営の向上に繋がることを常に意識しており、担任や教科担任教師などの教育活動に気を配り常に支援を心がけている。また、学級学年を超えて生徒指導や進路指導にもかかわっていること。また、学校保健目標を明確にし、教職員、児童・生徒等に理解を得ようとしている等これらは保健室経営において養護教諭の運営機能の極めて重要な要素を成していると考ええる。反面、土曜日か日曜日に学校の仕事や部活動の実施の有無については、大凡の養護教諭は土曜日や日曜日には休養をとっているようである。今回の調査では小・中合わせて5人（20・30・40歳代各1人、50歳代2人）が土・

日曜日に仕事をしている。このことは、部活動等を考えると小・中学校の学校文化が顕著に結果に反映したものである。

次に、兼職発令を受けて保健学習の授業の一部を担当し授業の指導方法の工夫や教材の開発については、佐賀県では4人(2.2%) (小1人・中3人)が実施している。一部他県の状況を見ると「山口県では、小学校6人(0.11%)、香川県、島根県、神奈川県など他の授業や担任、副担任の経験おおよそ33%が何らかの他の授業を経験していた」であった。

(<http://www.kknews.co.jp/kenko/h0009nd.htm>)

WHOは、「他者依存型で専門家を主導とし、人々のみに意識変革と行動変容を求めた」従来の健康教育の考え方を改め、新しい健康教育の考え方を次のように示している。People First：健康づくりの主役は、決して教育者、指導者、行政側ではなく教育・指導される人々にあること。Informed Choice：情報提供が十分に行われた環境で、意志決定と選択を住民本人が行うこと。Non-Judgement with Value：決定に対して専門家が「正しい」「悪い」という価値をつけて判定しないこと。また、個人が選択した事柄の責任は個人にもあることも含む。(1983)

養護教諭は、まず今回の制度改正「養護教諭の保健の教科の授業を担当する教諭または講師になる制度改正」(免許法第3条の規定)の趣旨を理解しなければならない。健康課題が年々増加し解決を急がねばならない状況にあっては、専門の知識と技術を有する養護教諭が保健学習の授業にかかわらない訳にはいかないこと、また学級集団

を対象に健康の情報を確実に提供できる保健学習は、予防教育・開発的教育としての効果が大きく、課題解決にも繋がるものであること。その上で、「兼職発令を受けるか否か」考えなければならないと考える。また、これらを実施するにあたり「本来の保健室の機能がおろそかになるような事態を招くことがないように」と留意事項にあるが、その条件整備も必要不可欠である。

V 結語

本研究では、学校組織の中で「特色ある学校保健づくり」を目指して、①学校経営と保健室経営の関係性、②学校文化と保健室における養護教諭の経営機能に焦点をあてて、佐賀県内の養護教諭がどのような組織文化の中で教育活動に取り組んでいるかを調査し検証した。

回答者の基本的属性(佐賀県の養護教諭の年齢構成)について(表1)50歳代が小・中学校併せて82人(44.6%)を占めており40歳代は57人(31%)、30歳代14人(7.6%)、20歳代23人(12.5%)であり、40歳・50歳代を併せると139人(75.5%)であった。

勤務経験年数は、平均約25年であった。保健室における養護教諭の経営機能に視点をあてると年齢構成と経験年数から推測するとベテランの域にあること。また、教職員間や児童・生徒、保護者、地域の関係諸機関に関しても管理職から指導を受けることよりむしろ把握している情報等を助言する立場であろう。また、20歳代や30歳代の養護教諭は、6地域に分散して勤務しており、地域区内の近隣学校の40歳・50歳の養護教諭のアドバイスを受けることにより、保健室経営機能がスムーズに遂行で

きているものと推測できる。但し、20歳・30歳代の養護教諭にとっては「同僚等に相談するときに、緊張する」「困ったことが起こったときに早く報告しなければならないのに、悩んでいるうちについ日が伸びてしまう」など、執務以前の悩み等もあるようである。また、保健学習の授業実践を計画していても学校の実情等で先進の知識を活かせられずジレンマに陥っている場合もあるようである。

学校保健活動のセンター的機能を担う保健室経営について取り組み目指す生徒の姿を確実なものとするためには、求められるニーズに対し、的確に対応できる力量の有無が問われるであろう。これまでも保健室は学校保健のセンター的機能を持ちながら経営されてきたが、これからは単なる情報発信センターとしてではなく、生徒の健康問題の解決を図るための総合的なセンター的機能としていく必要があるのではないかと思う。そのためには、保健室経営計画における健康問題の解決に向けての目標や方策が、学校内外の関係者に理解され、協力を得る必要がある。養護教諭の専門性を活用した授業実践により、健康に対する関心・意欲の高まりが見られ、自らの健康問題を解決していく思考力・判断力の育成が必要である。また、養護教諭が授業を行うことにより生徒との人間関係が構築され、来室時、より丁寧で詳細に個別の指導ができるなど副次的な効果も生まれた。

更に保健室が、今後生徒自身が学ぶ楽しさを実感し活動・交流を通じて全身で感動や愛を感じ、今の自分自身をもっと好きになり、これからの生きる力・生きぬく力を育む支援になる空間にするべきだと考え

る。

最後に、このように学校保健活動のセンター的機能が活性化することにより、相乗的に学校経営の活性化にも繋がるものと考ええる。

参考文献

- 足立淑子「ライフスタイル療法・生活習慣改善のための行動療法」医歯薬出版株式会社,2003
- 石黒幸司, 武井典子編者「生活習慣病・調査票づくり」東山書房 2003
- 出井美智子「養護教諭のための学校保健」少年写真新聞社 2009
- 采女智津江「新養護概説一第3版一」少年写真新聞社 2008
- 大津一義著「実践からはじめるライフスキル学習」東洋館出版社 2002
- 小川鼎三「医学の歴史」中央新書 1964
- 坂本光司「日本でいちばん大切にしたい会社」あさ出版 2012
- 佐賀大学文化教育学部附属中学校「研究紀要第25号」2008
- 佐賀大学「養護教諭がつくる性のモデルとその実践」2010
- 倉本哲男「アメリカにおけるカリキュラムマネジメントの研究：サービスラーニング（Service-Learning）の視点から」ふくろう出版 2008
- 小林薫「ドラッガーとの対話」徳間書店
- 高野桂一「教育課程経営の理論と実際―新教育課程基準を踏まえ―」教育開発研究所 1989
- 露口健司「校長の教育的リーダーシップと学校成果の関係」教育経営学研究紀

- 要 2001
- 天笠茂「教育課程の創造と学級経営」日本教育経営学会 2001
- 中留武昭「戦後学校経営の軌跡と課題」教育開発研究所 1984
- 中留武昭・田村知子「カリキュラムマネジメントが学校を変える」学事出版、2004pp.205-214
- 中留武昭「スクールリーダーのための学校改善ストラテジー―新教育課程経営に向けての発想の転換行政の裁量とかわって」教育開発研究所 2005
- 中留武昭「学校における協働文化の形成とその戦略」教育経営学研究紀要 2001
- 中留武昭「スクールリーダーのための学校改善ストラテジー―新教育課程経営に向けての発想の転換行政の裁量とかわって」教育開発研究所 2005
- 日本学校保健会「保健室経営計画作成の手引き」2009
- 福島文二郎「9割がバイトでも最高のスタッフに育つデズニーの教え方」2011
- 松本敬子共著「養護教諭の授業づくり」東山書房 2002
- 松本千明「健康行動療法の基礎」医歯薬出版株式会社 2003
- 文部科学省「中学校学習指導要領解説」2008
- 文部科学省「高等学校学習指導要領解説」2008
- 村瀬公胤「アリストテレス（ニコマコス倫理学：人間観の歴史と「関係力」）」2007
- www5e.biglobe.ne.jp/~shimaoka/relative_powers.pdf
- 森岡謙仁「図解ドラッガー入門」中経出版 2011
- 鷺田清一「「待つ」ということ」角川選書 2006
- 鷺田清一「「聴く」ことの力―臨床哲学試論」株式会社阪急コミュニケーション 2011
- WHO 編「WHO ライフスキル教育プログラム」大修館書店 2003
- ※「本論文は、査読により修正し掲載されるものである」

資料 (アンケート項目)

表4 学校の全体的な雰囲気を捉える項目

1	学校の教育活動に、新しい指導方法を導入しようとする、教師が多い。
2	政治・経済や教育などの社会問題に関して、話題になることが多い。
3	他の教師の授業や学級経営の方法について、お互いに指摘し合う雰囲気がある。
4	他の教科担任や学級担任教師間で、学校の課題について意見交換をしたり、教材を共有したりする雰囲気が構成されている。
5	校内研究に意欲を持って取り組む教師が多く、研修が充実している。
6	学校の教育目標が多く教師に浸透しており、その達成に向けた教育実践を実施している。
7	年間指導計画などを評価し、課題を見出そうとする教師が多い。
8	授業実践を見直し、意欲的に改善しようとする教師が多い。
9	自分の役割ではない仕事でも、それが重要であれば、意欲的に関わろうとする教師が多い。
10	自分のことは、多少犠牲にしても、学校のため、子どものために行動する教師が多い。
11	管理職と教師間の報告・連絡・相談が、十分に機能している。
12	主任層教師が、管理職と教師間の関係を円滑にする雰囲気がある。
13	「めざすべき子どもの姿」について、教師間の共通理解が形成されている。
14	各教職員が、それぞれの分野で専門家として尊重されている。
15	誰かが失敗した場合、それをカバーしようとする雰囲気がある。
16	学習指導や学級経営では新しい理論や方法を積極的に吸収しようとする雰囲気がある。
17	他の学校の研究授業などから学んだことを持ち帰り、共有しようとする雰囲気がある。
18	会議などでは、異なる意見も言いやすい雰囲気がある。
19	本校は、保護者や地域の人々に対して学校通信や学級通信などを積極的に活用して情報をわかりやすく伝えようとしている。
20	父母や地域の人々と協働して支援し合う建設的な関係が構築できている。

表5 養護教諭が取り組んでいる内容を捉える項目

1	あなたは、学校保健の成果をあげることを心がけて行動することを重要視している。
2	あなたは、保健室経営が向上すれば学校経営も向上すると思う。
3	あなたは、さまざまな教育問題に対して、機敏に対応する能力や判断力を兼ね備えている。
4	あなたは、校内の保健(教育)活動において、管理職や教職員の意見を尊重し、優先する姿勢をとっている。
5	あなたは、担任教師や教科担任教師などの教育活動に気を配り、常に支援を心がけている。
6	あなたは、要護教諭の専門的知識・技能を向上させるための学習や研修に取り組んでいる。
7	あなたは、学級・学年を超えて、生徒指導、進路指導などの話し合いに参加している。
8	あなたは、学級・学年を超えて、「総合的な学習の時間」や人権教育・道徳教育などに参加している。
9	あなたは、教職員に対して、学校保健の目標を明確にしている。
10	あなたは、教職員に対して、「学校の課題や今日の健康(教育)問題」などを意識するよう、資料などを用意している。
11	あなたは、前年度の反省や学校評価などに着目し、新たな保健室カリキュラムを開発・提束し、特色ある保健室づくりに取り組んでいる。
12	あなたは、子どもの実態に即した保健室カリキュラムづくりを各研修会・協議会などで提束している。
13	あなたは、土曜日曜のうち最低1日は学校の仕事(教材研究・分掌事務など)や部活動に取り組んでいない。
14	あなたは、兼職発令を受け保健学習の授業を一部担当している。
15	あなたは、兼職発令を受けている方・・・授業は、工夫された教材・教具が多く、活動的で楽しむ学習指導方法が多い。
16	あなたは、教職員が孤立状態にならないように、常にコミュニケーションを心がけている。
17	あなたは、教職員のメンタルヘルスの部分を配慮している。
18	あなたは、教職員に対して、保健目標を具現化していくための適切な情報を提供している。
19	あなたは、学級・学年を超えて、児童・生徒についての話を、普段から職員室などですることが多い。
20	あなたは、児童・生徒や保護者に対して、保健目標を具現化していくための適切な情報を提供している。
21	あなたは、保健便りなどで、児童・生徒や全ての保護者または多くの地域に向けて情報発信している。
22	あなたは、児童・生徒や保護者に対して体力(学力)向上やセルフエスティームを高めるための提束をし、実施している。
23	小中が協力して教育活動に取り組んだ場合に、必要な事や物は何かあると思いますか。